COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel
2006

Canada

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2007
N° de catalogue HR1-2006
ISBN 978-0-662-49914-5
Ce rapport est également publié en médias substituts
et dans le site Web de la Commission à l'adresse
www.ccdp-chrc.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Commissaire *Commissioner*

Mars 2007

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2006* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

David Langtry

p.j.

c.c. M. Paul Bélisle
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Commissaire *Commissioner*

Mars 2007

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2006* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

David Langtry

p.j.

c.c. M^me^ Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre

Table des matières

Message du commissaire 1

Faire progresser les droits de la personne et les libertés 3

- Faits saillants de 2006 3

Aperçu du climat des droits de la personne 5

- Notre mandat 5
- Situation des plaintes relatives aux droits de la personne 6
- Situation des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien 9

Règlement des différends 16

- Une gamme d'outils 16
- Efficacité du modèle opérationnel 18
- Litiges d'intérêt public 22

Prévention de la discrimination 26

- Travail de prévention avec les employeurs 27
- Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi 29
- Information publique 32

Développement des connaissances 33

- Élaboration de politiques et liaison 33
- Programme national autochtone 35
- Recherche et publications 36

Gestion saine 39

- Milieu de travail sain 40
- Gérance 41
- Mesure du rendement 41

Organigramme 42

Membres de la Commission 42

MESSAGE DU COMMISSAIRE

Un philosophe a dit que la seule constante est le changement. Cela illustre certainement l'évolution de la Commission canadienne des droits de la personne ces dernières années. Un des changements les plus remarquables en 2006 s'est produit dans les rangs de la haute direction. En juin, j'ai eu le plaisir de me joindre à la Commission à titre de commissaire à temps plein suite au départ à la retraite de Mary Gusella. La Commission a aussi accueilli une nouvelle secrétaire générale, Hélène Goulet, qui a pris la relève de Robert Ward.

Je remercie Mary et Bob de leurs impressionnantes contributions à la Commission ces quatre dernières années. Je remercie également le personnel et les commissaires à temps partiel d'avoir permis que la transition se fasse en douceur et de tout le travail accompli pendant l'année et dont témoignent les pages qui suivent.

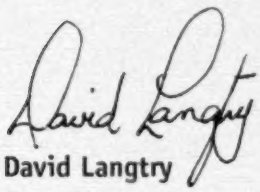
Un des événements les plus exaltants de l'année 2006 a été le lancement du Programme national autochtone. Ce programme permettra à la Commission de renforcer ses relations avec les groupes autochtones et de se préparer à l'abrogation prévue de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En cette ère de mondialisation, la Commission se trouve également appelée à jouer un rôle international. Pendant l'année, elle a participé activement au renforcement des institutions qui protègent les droits de la personne à l'étranger par l'intermédiaire du Comité international de coordination des institutions nationales des droits de la personne (CIC), placé sous l'égide des Nations Unies. La Commission a présidé un sous-comité dont le mandat était de renforcer le processus d'accréditation du CIC et de promouvoir une nouvelle approche axée sur la rigueur, la transparence et l'indépendance. Ce processus renforcé est essentiel si l'on veut que les institutions nationales accréditées et le CIC jouent un rôle plus actif et crédible sur la scène internationale.

Tout au long de 2006, la Commission a apporté des améliorations constantes à ses méthodes de fonctionnement et de gestion. Des méthodes de triage efficaces et une médiation rapide permettent de régler les dossiers plus rapidement. La Commission veille également à renforcer le respect des droits de la personne dans les secteurs de compétence fédérale en effectuant des recherches sur ces droits et en travaillant avec les employeurs pour prévenir la discrimination. Notamment, elle procède à des

vérifications de l'équité en matière d'emploi pour s'assurer que des progrès raisonnables ont été faits dans la représentation des quatre groupes désignés. La Commission participe aussi à l'examen quinquennal de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et soumettra un mémoire au Parlement en 2007.

La Commission applique un modèle de prestation des services en trois volets : règlement des différends, prévention de la discrimination et développement des connaissances. Cela lui permet de régler les différends rapidement quand ils surviennent et de préparer un avenir plus sain, marqué par une diminution des différends, une représentation accrue des quatre groupes désignés et un plus grand respect des droits de la personne.



David Langtry
Commissaire

FAIRE PROGRESSER LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES LIBERTÉS

Faits saillants de 2006

Règlement des différends : La Direction générale du règlement des différends continue d'élaborer des méthodes de règlement des différends moins formalistes. Quarante pour cent de ceux qui ont accepté d'essayer de régler leurs différends sans déposer de plainte sont parvenus à un règlement.

La Commission a continué de concentrer ses activités relevant du contentieux sur les dossiers qui ont l'impact le plus notable sur les droits de la personne. Les affaires importantes auxquelles elle a participé en assistant aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne traitaient de questions comme l'accessibilité aux infrastructures publiques pour les personnes handicapées et l'impact discriminatoire de la surqualification sur les immigrants membres de minorités visibles hautement qualifiés qui présentent une demande d'emploi. La Commission a aussi comparu devant la Cour suprême du Canada dans des affaires concernant l'interaction entre la sécurité et les droits de la personne, l'accessibilité des nouveaux wagons de VIA Rail et l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par les tribunaux administratifs qui traitent de ces droits.

Lutte contre la haine sur Internet : Depuis 2002, la Commission a traité 55 allégations de messages haineux sur Internet. En 2006, la Commission a participé à toutes les audiences du Tribunal canadien des droits de la personne portant sur des plaintes de cette nature. En outre, elle a publié les actes de sa conférence de décembre 2005, qui réunissait des experts et des représentants du gouvernement pour discuter de la façon dont la société civile, les gouvernements et la Commission pourraient travailler ensemble, en réseau, et coordonner leurs efforts pour lutter contre la haine sur Internet.

Prévention de la discrimination : La Commission a signé plusieurs ententes avec des employeurs importants pour prévenir la discrimination au travail. Au total, ces ententes touchent 34 000 employés. De plus, la Commission a créé un conseil consultatif des employeurs qui sert de lieu d'échanges pour signaler des problèmes relatifs à la prévention de la discrimination dans les milieux de travail et les centres de service de partout au pays, en discuter et les régler. La Commission a également tenu un forum sur la prévention de la discrimination qui s'est principalement intéressé aux besoins des personnes handicapées en matière d'aménagement.

Équité en matière d'emploi : La Commission est en train de simplifier le processus de vérification de son programme d'équité en matière d'emploi pour en améliorer l'efficacité. Elle se prépare aussi à l'examen quinquennal par un comité parlementaire qui a pour mandat d'évaluer l'efficacité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Promotion des droits de la personne : À l'échelle internationale, la Commission a participé à des rencontres du comité *ad hoc* créé pour négocier la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée en plénière par l'Assemblée des Nations Unies en décembre 2006. La Commission a aussi fait paraître une importante publication sur la façon de s'assurer que les constructions sont accessibles à tous. Le rapport intitulé *Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général* a attiré l'attention du monde entier et a été présenté à diverses tribunes internationales consacrées aux personnes handicapées.

Autochtones : Tout au long de 2006, la Commission a poursuivi le dialogue avec les chefs des Premières nations et les représentants du gouvernement pour encourager la mise en œuvre de ses recommandations concernant l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cet article a pour effet de refuser aux Autochtones l'accès au même système de présentation de plaintes en matière de droits de la personne que celui offert aux autres Canadiens. En décembre 2006, le gouvernement du Canada a présenté un projet de loi visant à abroger l'article 67.

À l'automne 2006, la Commission a lancé le Programme national autochtone qui vise à renforcer les relations avec les groupes autochtones et à chercher des moyens de tenir compte du contexte particulier des collectivités des Premières nations dans les mécanismes de protection des droits de la personne. Le Programme aidera la Commission à réagir plus efficacement aux plaintes qui pourraient résulter de l'abrogation de l'article 67.

Recherche sur les nouveaux enjeux en matière de droits de la personne : En 2006, la Commission a produit plusieurs rapports sur de nouvelles questions, notamment sur les préoccupations relatives à la sécurité nationale et aux droits de la personne, les questions soulevées par le retour au travail après une absence prolongée, et celles soulevées par les personnes hypersensibles à leur environnement, vues sous l'optique des droits de la personne.

Notre mandat

La Commission canadienne des droits de la personne applique la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et veille au respect par les employeurs de leurs obligations eu égard à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

L'objet de la première loi est :

> *de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.*

L'objet de la seconde est :

> *de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.*

Ces deux lois visent à faire respecter les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans tous les domaines de compétence fédérale. La Commission cherche à promouvoir l'égalité, le respect des droits de la personne et la prévention de la discrimination en facilitant la compréhension de ces lois et en veillant à leur application.

La Commission remplit son mandat grâce à trois programmes principaux :

- Le Programme de règlement des différends vise à traiter les plaintes relatives aux droits de la personne déposées contre des employeurs, des fournisseurs de services et des particuliers sous réglementation fédérale. Ce programme est axé sur une intervention précoce pour régler les différends.

- Dans le cadre de son Programme de prévention de la discrimination, la Commission fait équipe avec les employeurs pour travailler à la prévention de la discrimination et à l'équité en matière d'emploi, et pour leur permettre d'atteindre des progrès raisonnables dans la représentation des quatre groupes désignés.

- Le Programme de développement des connaissances permet de lancer diverses initiatives de recherche et de procéder à l'élaboration de politiques et d'analyses juridiques et des outils idoines. Tous ces moyens seront utilisés par la Commission, les intervenants clés et le grand public pour promouvoir la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Le travail effectué dans le cadre de ces trois programmes est fonction de la nature des plaintes liées aux droits de la personne reçues par la Commission et des niveaux de représentation des quatre groupes désignés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Situation des plaintes relatives aux droits de la personne

Les tableaux qui suivent donnent un aperçu des types et de la provenance des plaintes sur les droits de la personne reçues par la Commission en 2006. Toutes les données se rapportent au nombre de plaintes signées.

Figure 1 Motifs de distinction illicite – Plaintes signées*

	2002		2003		2004		2005		2006	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Déficience	438	44	495	37	389	39	429	50	344	41
Sexe	188	19	204	16	165	17	102**	12	138	16
Origine nationale ou ethnique	94	9	141	11	109	11	73	8	84	10
Race	71	7	146	11	105	11	74	8	80	10
Âge	65	7	159	12	60	6	51	6	55	7
Situation de famille	30	3	38	3	61	6	45	5	40	5
Couleur	30	3	59	4	26	3	14	2	33	4
Religion	30	3	35	3	34	3	40	5	28	3
Orientation sexuelle	31	3	27	2	21	2	23	3	25	3
État matrimonial	14	2	15	1	14	1	13	1	12	1
État de personne graciée	3	—	1	—	5	1	2	—	—	—
Total	**994**	**100**	**1 320**	**100**	**989**	**100**	**866**	**100**	**839**	**100**

* Le nombre total de motifs cités dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'un motif.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

- La déficience est toujours le motif de distinction le plus souvent cité en 2006. L'origine nationale, ethnique ou raciale vient en deuxième place parmi les motifs de plainte les plus souvent cités.

Figure 2 Type d'allégations — Plaintes signées*

	2002		2003		2004		2005		2006	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10)	666	65	1 048	66	834	67	821**	75	782	73
Relatives à des services (articles 5, 6)	128	13	195	12	179	14	132	12	102	10
Harcèlement – emploi (article 14)	164	16	249	16	175	14	95	9	126	12
Harcèlement – services (article 14)	26	3	31	2	18	1	7	1	16	2
Propagande haineuse (article 13)	4	—	10	1	10	1	13	1	20	2
Représailles (paragraphe 14.1)	15	2	33	2	22	2	12	1	13	1
Adhésion syndicale (article 9)	7	0,5	2	—	7	1	7	1	3	—
Disparité salariale (article 11)	7	0,5	7	—	—	—	2	—	2	—
Avis, affichage, symboles (article 12)	2	—	9	1	—	—	2	—	—	—
Total	**1 019**	**100**	**1 584**	**100**	**1 245**	**100**	**1 091**	**100**	**1 064**	**100**

* Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs plaintes comportant plus d'une allégation.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

- En 2006, les plaintes relatives à l'emploi ont constitué la majorité des plaintes (73 %) acceptées par la Commission pour examen.

Figure 3 Ventilation des plaintes signées par type de mis en cause

	2004		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Secteur privé	308	37	301	40	316	44
Secteur public	373	45	338*	45	301	42
Particuliers	81	10	52	7	49	7
Réserves, bandes et conseils de bande	45	5	34	4	34	5
Syndicats	21	3	27	4	17	2
Total	**828**	**100**	**752**	**100**	**717**	**100**

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Figure 4 Ventilation des plaintes signées par province ou territoire

	2002		2003		2004		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario	329	41	464	43	357	43	361	48	379	53
Colombie-Britannique et Yukon	99	12	112	10	127	15	113	15	95	13
Québec	140	18	168	15	106	13	84	11	70	10
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	91	11	133	12	98	12	77	10	57	8
Manitoba	32	4	60	6	31	4	40	6	33	5
Nouvelle-Écosse	51	6	45	4	41	5	24	3	29	4
Saskatchewan	22	3	39	3	35	4	32	4	20	3
Nouveau-Brunswick	21	3	32	3	14	2	15	2	18	2
Île-du-Prince-Édouard	3	—	7	1	3	—	—	—	10	1
Terre-Neuve-et-Labrador	8	1	17	2	12	1	4	1	5	1
À l'étranger	4	1	7	1	4	1	2	—	1	—
Total	**800**	**100**	**1 084**	**100**	**828**	**100**	**752***	**100**	**717**	**100**

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Situation des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien

Résumé des données

Dans le cadre de son mandat pour assurer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission suit les progrès en ce qui a trait à la représentation des quatre groupes désignés dans les secteurs public et privé visés par la *Loi* : les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. La représentation des groupes désignés à l'adoption de la *Loi* en 1997 est comparée aux données les plus récentes fournies par les employeurs. Pour le secteur privé, cela correspond au 31 décembre 2005, et pour le secteur public, au 31 mars 2006. Les progrès sont mesurés par rapport aux données sur le taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones tirées du Recensement de 2001. Les données sur la disponibilité des personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001. Ces données sont les plus récentes dont on dispose actuellement en attendant la publication, en 2007 et en 2008, des données du Recensement et de l'EPLA de 2006.

Dans le cas du secteur privé, les statistiques sont fondées sur l'analyse, faite par la Commission, des rapports de 514 employeurs transmis au ministre du Travail en date de septembre 2006. Depuis, certains rapports ont fait l'objet d'ajouts et de modifications, d'où la possibilité de légers écarts entre les données figurant au présent rapport et celles figurant dans le rapport annuel de 2006 sur l'équité en matière d'emploi, déposé par le ministre du Travail, et fondées sur des données ultérieures.

En ce qui concerne le secteur public, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) effectue un rapprochement des résultats du recensement pour tenir compte de la composition de l'effectif de la fonction publique. Ces chiffres s'appliquent seulement aux citoyens canadiens puisque la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* leur accorde la préférence absolue pour le recrutement dans la fonction publique. Par conséquent, le taux global de disponibilité des membres de minorités visibles s'en trouve réduit, de 12,6 % à 10,4 %.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique également aux « employeurs distincts », comme l'Agence du revenu du Canada. Ils sont aussi visés par les vérifications et doivent mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi pour atteindre la pleine représentation des groupes désignés au sein de leur effectif.

En 2005, dans le secteur privé, les membres de minorités visibles étaient pleinement représentés dans l'ensemble, et le nombre des personnes de ce groupe qui ont été recrutées correspondait à leur taux de disponibilité. La représentation des membres

de minorités visibles est la plus élevée dans le secteur bancaire, où la proportion d'emplois qu'ils occupent est maintenant de 22,8 %, y compris 8 % des postes de cadres supérieurs, 16,2 % des postes de cadres intermédiaires et 25,9 % des postes de la catégorie des professionnels, toutes des données révélatrices de progrès constants à ce chapitre dans ce secteur. Dans le secteur privé, les personnes handicapées et les Autochtones sont ceux qui ont le moins profité des mesures d'équité en matière d'emploi.

Dans la fonction publique, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient pleinement représentés dans l'ensemble. Les membres de minorités visibles ont aussi fait des progrès dans la fonction publique, où ils occupent maintenant 8,6 % de tous les emplois. Toutefois, ils demeurent sous-représentés par rapport à leur taux de disponibilité dans la population active. Le nombre de nouveaux employés membres de minorités visibles a aussi augmenté, mais il reste un peu en deçà de leur taux de disponibilité.

Occasions de croissance

Dans le secteur privé

L'année 2005 a été une année riche en possibilités dans le secteur privé pour les membres des groupes désignés. Pour 2005, 514 employeurs ont déposé des données sur leurs effectifs, lesquels totalisaient environ 670 000 employés. Les organismes du secteur privé touchés par la *Loi* comprennent les banques, les entreprises de communications et de transport et les entreprises dans le secteur « Autres », comme les compagnies minières, les musées, les sociétés céréalières et les sociétés d'énergie nucléaire. En 2005, le secteur privé a recruté plus de 100 000 personnes, soit environ 10 000 de plus que l'année précédente. Au total, les membres des groupes désignés ont obtenu environ la moitié des postes offerts. Dans l'ensemble des groupes désignés, seuls les membres de minorités visibles ont bénéficié d'un recrutement qui correspondait à leur disponibilité, tandis que les personnes handicapées ont continué d'être les moins avantagées.

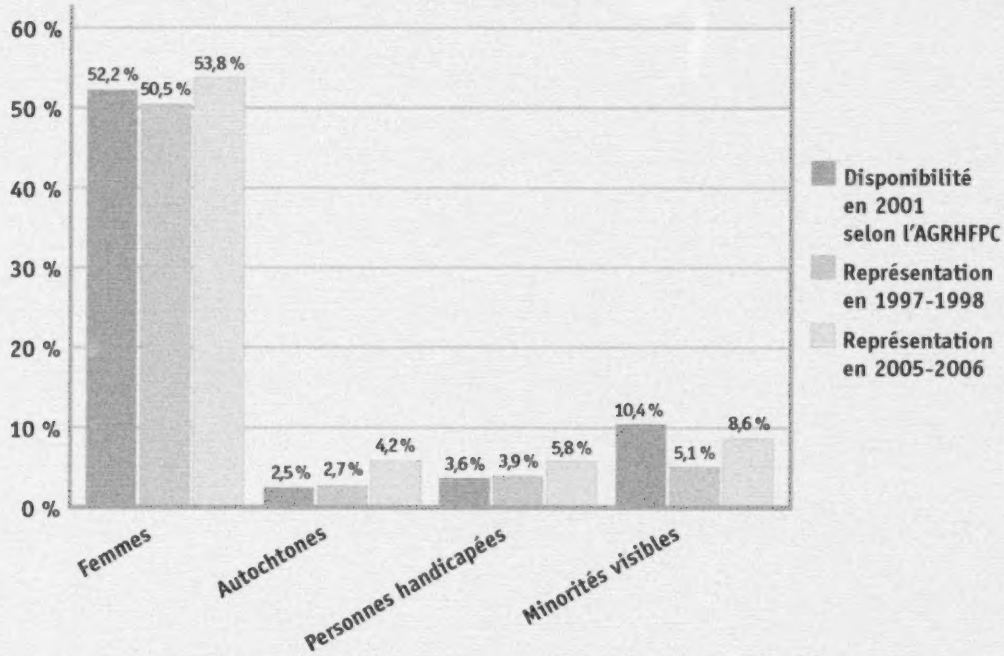
Dans la fonction publique

Au 31 mars 2006, 77 ministères et organismes fédéraux employaient environ 177 000 personnes par rapport à environ 166 000 l'année précédente. Cette hausse était largement attribuable à l'ajout des employés de l'Agence des services frontaliers du Canada.

La fonction publique a comblé plus de 13 000 occasions d'emploi, soit 3 000 de plus que l'année précédente. On a observé des signes de progrès encourageants chez tous les groupes, sauf chez les minorités visibles qui demeurent sous-représentées.

Les groupes désignés dans la fonction publique

Figure 5 Groupes désignés dans la fonction publique



- La représentation globale des femmes dans la fonction publique correspond à leur disponibilité d'après les données de recensement. La part des postes occupés par des femmes dans le groupe de la direction continue d'augmenter. Les femmes occupent maintenant 38,8 % des postes de direction, au lieu de 25,1 % en 1997.

- La représentation des minorités visibles dans la fonction publique se situait à 8,6 %, une amélioration par rapport à l'année précédente, où les membres de minorités visibles occupaient 8,1 % des emplois, une proportion néanmoins encore très peu élevée par rapport à leur taux de disponibilité de 10,4 %. La part des mesures de recrutement dont ils ont profité s'est établie à 9,9 %, un peu moins que leur taux de disponibilité.

- La proportion des Autochtones dans la fonction publique en mars 2006 était inchangée, à 4,2 %, par rapport à l'année précédente. Cette dernière année, les Autochtones ont obtenu 3,8 % des postes offerts, au lieu de 4,3 % l'année précédente.

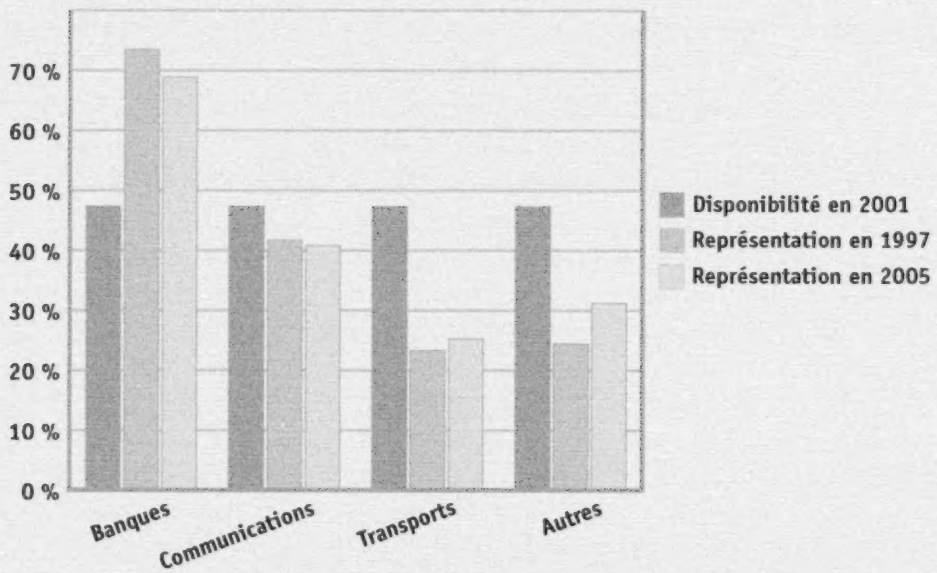
- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique était de 5,8 % en mars 2006, soit la même que pour l'exercice précédent, ce qui donne une représentation supérieure à leur taux de disponibilité de 3,6 %. Toutefois, les personnes handicapées ont continué de bénéficier d'une part

moindre des mesures de recrutement qu'elles étaient en droit d'obtenir, ce qui laisse croire que leur représentation accrue serait vraisemblablement attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires et au vieillissement de la main-d'œuvre plutôt qu'aux mesures de recrutement. En mars 2006, la part des mesures de recrutement dont elles ont bénéficié a été de 2,6 %.

Groupes désignés dans le secteur privé

Les femmes

Figure 6 Les femmes dans le secteur privé



- En 2005, les femmes occupaient 43,3 % des emplois, une légère baisse par rapport aux 44,6 % enregistrés en 1997. Leur taux de disponibilité était de 47,3 % selon les données du Recensement de 2001.

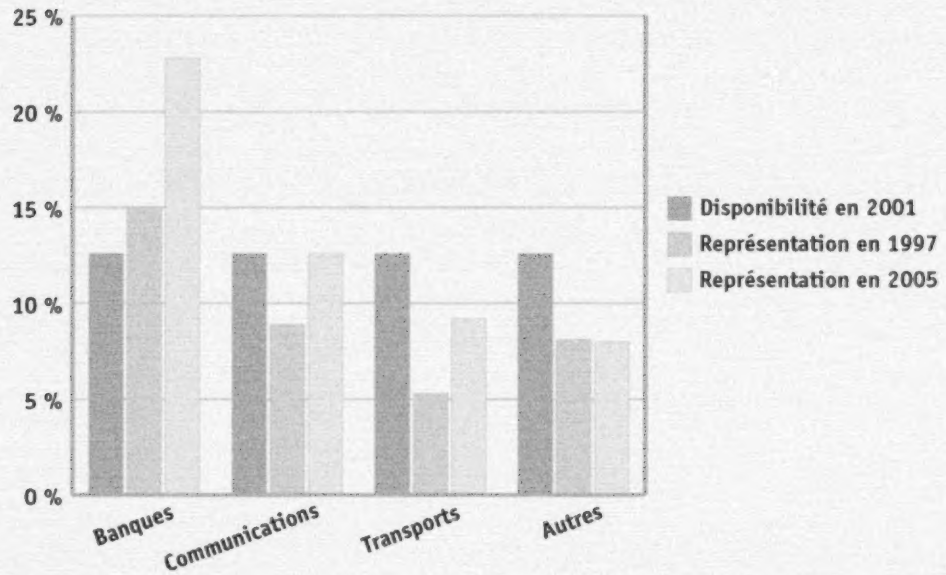
- Les femmes continuent d'occuper la plupart (68,9 %) des emplois du secteur bancaire. Cela s'explique principalement par le nombre d'emplois de bureau dans ce secteur. En communications, les femmes occupaient 40,8 % des emplois, une légère baisse par rapport au taux observé en 1997, soit 41,7 %. Elles occupaient 25,3 % des emplois du secteur des transports, en hausse par rapport à 23,3 % en 1997.

- Des gains importants continuent d'être réalisés pour les postes de cadres supérieurs. Ainsi, les femmes occupaient 20,9 % des postes de cadres supérieurs en 2005, un chiffre inchangé par rapport à l'année précédente, mais beaucoup plus élevé qu'en 1997 (14,8 %). Toutefois, leur part de ces postes demeure inférieure à leur taux de disponibilité, d'après les données du recensement (25,1 %).

- Entre 1997 et 2005, la proportion des femmes occupant des postes de cadres supérieurs a augmenté, de 18,6 % à 28,3 % dans le secteur bancaire, de 14,9 % à 21,7 % dans le secteur des communications et de 9,9 % à 15,1 % dans le secteur des transports.

Les membres de minorités visibles

Figure 7 Membres de minorités visibles dans le secteur privé



- La part des emplois occupés par les membres de minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 14,1 % en 2005. Cela constitue une légère hausse par rapport au taux de disponibilité de 12,6 % d'après les données du recensement. Bien que leur part des postes de cadres supérieurs ait augmenté régulièrement, passant de 2,8 % en 1997 à 5,2 % en 2005, les membres de minorités visibles demeurent sous-représentés dans cette catégorie, compte tenu de leur taux de disponibilité de 8,2 %.

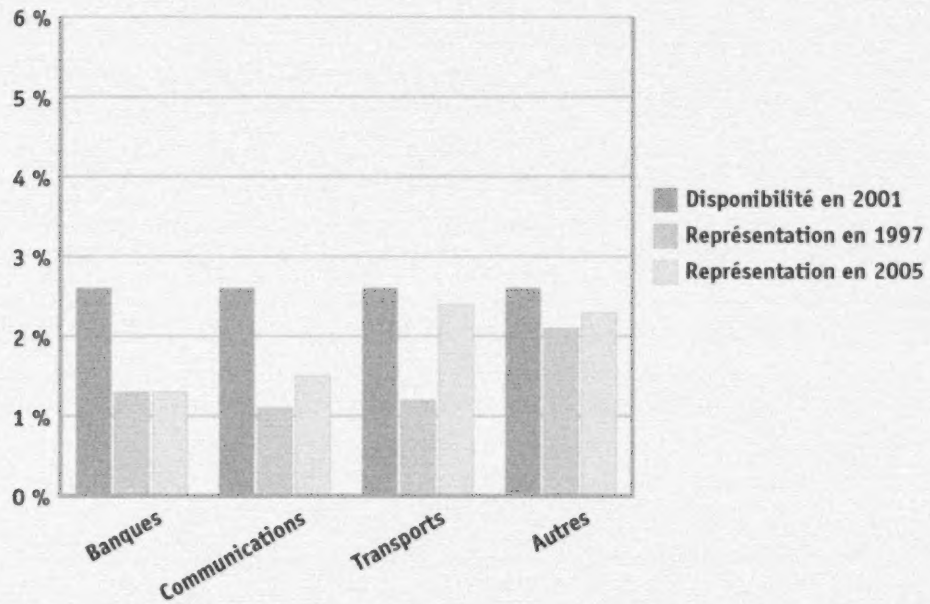
- Les membres de minorités visibles ont bénéficié de 15,0 % des mesures de recrutement en 2005. Depuis 1997, leur part du recrutement a été constamment plus élevée que leur taux de disponibilité, quoique les progrès aient varié d'un secteur à l'autre.

- La représentation des membres de minorités visibles est la plus élevée dans le secteur bancaire, où leur part des postes a atteint 22,8 %, comparativement à 15,0 % en 1997, grâce à un taux de recrutement élevé. Ils y occupent maintenant 8,0 % de tous les postes de cadres supérieurs, en hausse par rapport à 7,4 % l'année précédente et à 4,3 % en 1997.

- Les membres de minorités visibles ont également enregistré des hausses dans le secteur des communications entre 1997 et 2005, alors que leur représentation est passée de 8,9 % à 12,6 %, et dans le secteur des transports, où elle est passée de 5,3 % à 9,2 %.

Les Autochtones

Figure 8 Les Autochtones dans le secteur privé

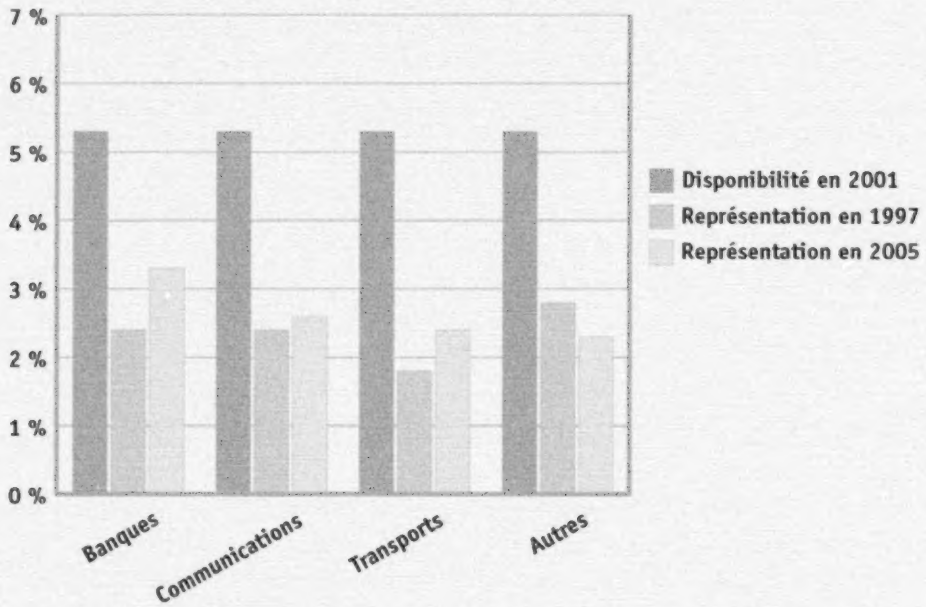


- La part des emplois occupés par des Autochtones dans le secteur privé a augmenté, passant de 1,3 % en 1997 à 1,8 % en 2005. Cette proportion est bien en deçà de leur taux de disponibilité de 2,6 % d'après les données du recensement. En 2005, la part du recrutement qui est allée aux Autochtones se situait à 2,0 %, en hausse par rapport aux dernières années, mais encore inférieure à leur disponibilité.

- Les Autochtones détenaient 1,5 % des emplois dans le secteur des communications en 2005, soit une augmentation par rapport à 1,1 % en 1997. La représentation des Autochtones était la plus élevée dans le secteur des transports, où elle était de 2,4 %. Dans le secteur « Autres », qui comprend des employeurs du Nord et de l'Ouest du pays, les Autochtones occupaient 2,3 % des emplois. Dans le secteur bancaire, ils occupaient 1,3 % des emplois, soit le même pourcentage qu'en 1997.

Les personnes handicapées

Figure 9 Personnes handicapées dans le secteur privé



- La représentation des personnes handicapées, qui se situait à 2,7 % en 2005, s'est légèrement améliorée par rapport au taux de 2,5 % l'année précédente. Toutefois, les personnes handicapées n'ont bénéficié que de 1,2 % des mesures de recrutement en 2005, une très légère hausse par rapport à 1997, où leur part du recrutement se situait à 1,0 %. Comme les personnes handicapées reçoivent moins que leur part des mesures de recrutement dans tous les secteurs, la hausse de la représentation est surtout attribuable à une meilleure auto-identification chez les employés actuels.

- Néanmoins, des améliorations ont été notées. Dans le secteur bancaire, où leur part du recrutement a été plus élevée que dans les autres secteurs, les personnes handicapées occupaient 3,3 % des emplois, une hausse par rapport au taux de 2,4 % en 1997.

- Dans le secteur des transports, la part des emplois des personnes handicapées est passée de 1,8 % en 1997 à 2,4 % en 2005. La représentation des personnes handicapées dans le secteur des communications est restée dans une large mesure inchangée depuis 1997, avec un taux de 2,6 %.

Une gamme d'outils

Vers la fin de 2005, la Commission a regroupé ses services de règlement des différends relatifs aux droits de la personne. La création de la Direction générale du règlement des différends, qui met l'accent sur le règlement des conflits, est un autre pas vers l'élargissement de la gamme d'outils qui servent à traiter les questions de droits de la personne. Le nouveau mandat de la Direction générale témoigne de l'intensification des efforts de la Commission pour prévenir la discrimination et de son travail avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale pour trouver de meilleures façons de régler les différends.

Le nouveau modèle de prestation de services

Le nouveau modèle de prestation de services permet de présenter le plus rapidement possible aux parties des options de règlement des différends appropriées. Quand quelqu'un communique avec la Commission au sujet d'un éventuel cas de discrimination, le personnel examine la situation avec la personne qui présente la demande pour s'assurer que l'affaire est du ressort de la Commission. Le cas échéant, la Commission cherche à savoir s'il est possible de trouver une solution de façon plus adéquate et plus rapide en recourant à une autre procédure, comme un grief ou tout autre moyen mis à la disposition du plaignant par son employeur. La Commission soutient les efforts des parties qui veulent régler leurs différends à l'intérieur de leurs organisations. Les démarches à l'interne ont souvent l'avantage d'être plus rapides et de mieux tenir compte des circonstances particulières à chacune des parties en cause.

S'il n'existe pas d'autres recours, le personnel de la Commission fait ce qu'il peut pour encourager le dialogue entre le plaignant éventuel et l'employeur ou le fournisseur de services. Le but est d'aider les parties à trouver une solution avant qu'une plainte ne soit déposée en vertu de la *Loi*. Le dépôt d'une plainte officielle mène souvent à une escalade qui rend le problème encore plus difficile à régler.

La Commission applique cette approche du règlement des différends à la plupart des situations portées à son attention. Si les deux parties sont disposées à envisager des solutions à ce stade, le processus peut être relativement rapide. Dans certains cas, il est possible de tenir des discussions dans le cadre d'un processus de règlement anticipé, souvent par téléphone. Dans les situations plus complexes, ou celles qui touchent davantage de personnes, un médiateur de la Commission peut prendre le dossier en charge et inviter les parties à une rencontre.

Cette nouvelle approche donne déjà des résultats encourageants. En 2006, 65 parties ont accepté d'essayer de résoudre leurs différends avant de déposer une plainte officielle. De ce nombre, 28 ont réussi à s'entendre sur un règlement. Ce taux de résolution de plus de 40 % est très prometteur pour un tout nouveau programme.

Tirer parti de nos réussites

Quand il n'est pas possible de régler le différend dès le premier stade et qu'une plainte est déposée devant la Commission, les parties sont invitées à participer à une médiation si cela n'a pas déjà été tenté. Autrement, l'affaire est confiée à un expert des droits de la personne qui effectue une évaluation préliminaire. Cette approche, lancée en 2005, s'est révélée hautement efficace.

L'objectif de l'évaluation préliminaire est d'aider les parties à cerner les faits en litige, à fournir de l'information sur les types de solutions auxquels on peut raisonnablement s'attendre, et de mettre en lumière les prochaines étapes les plus appropriées du processus. Dans certains cas, le travail de l'évaluateur peut aboutir à la décision de retirer la plainte ou d'amorcer une médiation. Dans d'autres, l'évaluateur peut amener directement l'affaire devant la Commission sans passer par une longue enquête. Il peut aussi estimer qu'une enquête plus poussée s'impose et donner des conseils sur la meilleure façon de procéder.

Dans les cas où une enquête est nécessaire, les plaintes sont traitées par des équipes de la Commission formées de membres du personnel des Enquêtes et des conseillers juridiques et des analystes des politiques du Centre du savoir. Chaque équipe se spécialise dans des motifs déterminés définis par la *Loi* : une première pour la déficience; une deuxième pour la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique et la religion; et une troisième pour le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille et l'état de personne graciée. Une quatrième équipe s'occupe des plaintes relatives aux messages haineux sur Internet qui peuvent être liées à l'un ou l'autre des 11 motifs de discrimination décrits dans la *Loi*. En consacrant des ressources à des équipes multidisciplinaires traitant de plaintes regroupées par motifs, la Commission peut plus facilement identifier la meilleure approche à suivre pour traiter une plainte déterminée. Cela accroît l'efficacité, accélère les enquêtes et permet de trouver des solutions plus créatives et plus appropriées.

Les parties peuvent opter pour la médiation à toute étape du processus. Si elles arrivent à une solution, l'entente est soumise à l'approbation de la Commission. Si une enquête est terminée et que le dossier est envoyé à la Commission pour examen, les commissaires peuvent décider de nommer un conciliateur qui tentera une dernière fois d'arriver à une solution. La Commission peut aussi décider de soumettre l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne. Dans ce cas, le Tribunal encourage aussi normalement les parties à régler leur différend par la médiation.

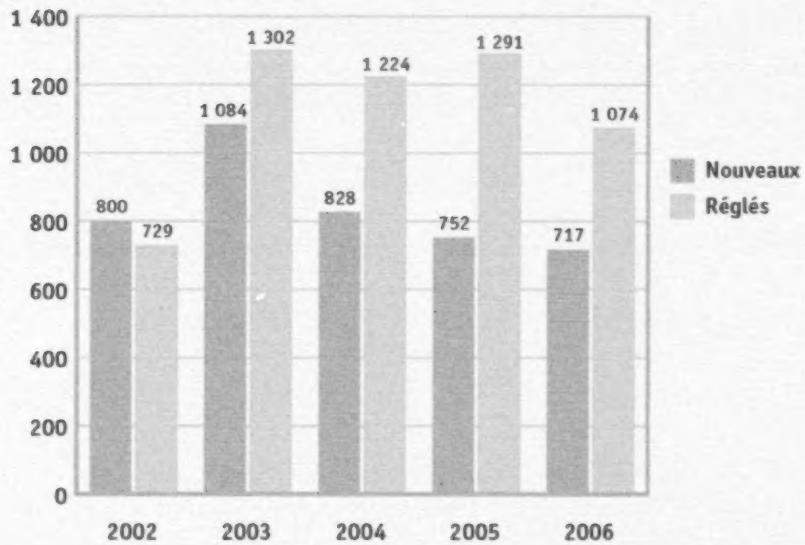
Tous les règlements de différends approuvés par la Commission sont surveillés de près et peuvent être appliqués par les tribunaux si nécessaire.

Efficacité du modèle opérationnel

Les données qui suivent montrent que le modèle opérationnel mis en œuvre par la Commission en 2002 produit les résultats escomptés. La charge de travail liée aux plaintes est dans la norme et la productivité s'est considérablement accrue.

Les progrès sont mesurés par rapport à l'année 2002, année où la Commission a commencé à apporter des améliorations à son modèle opérationnel.

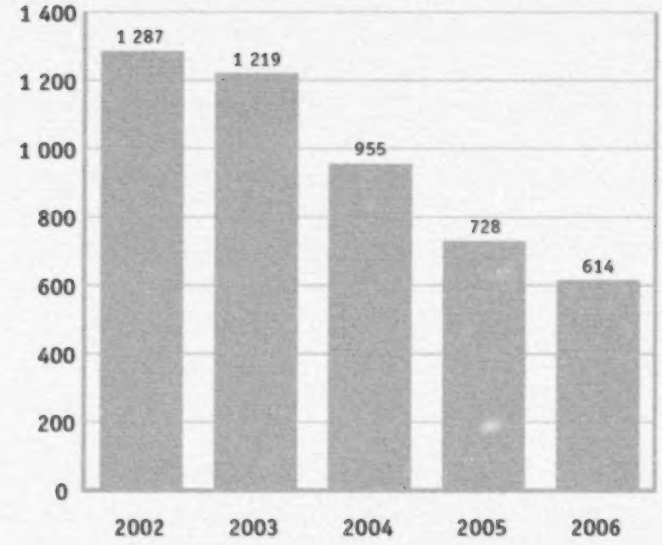
Figure 10 Cas nouveaux et cas réglés



- Selon les données de 2002, sur les 800 nouvelles plaintes acceptées cette année-là, 729 décisions définitives ont été rendues par la Commission. Les cas commencent à s'accumuler lorsque la Commission ne règle pas plus de dossiers qu'elle en accepte.

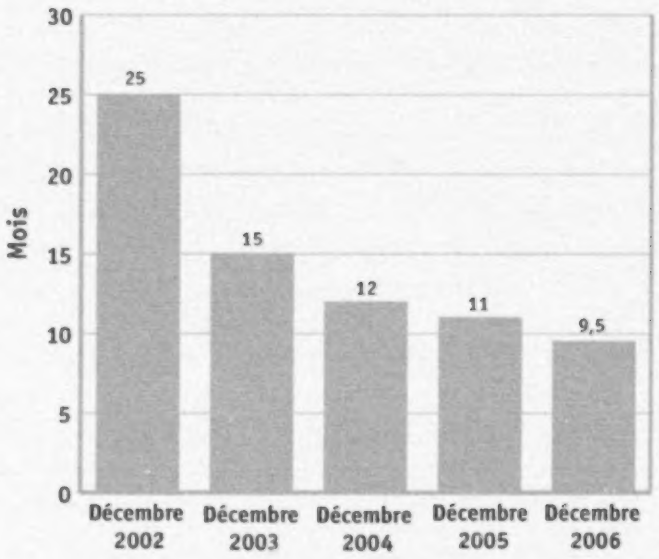
- Depuis quatre ans, cette tendance s'est renversée : en 2006, la Commission a accepté 717 nouveaux dossiers et rendu 1 074 décisions définitives.

Figure 11 Dossiers à l'étude



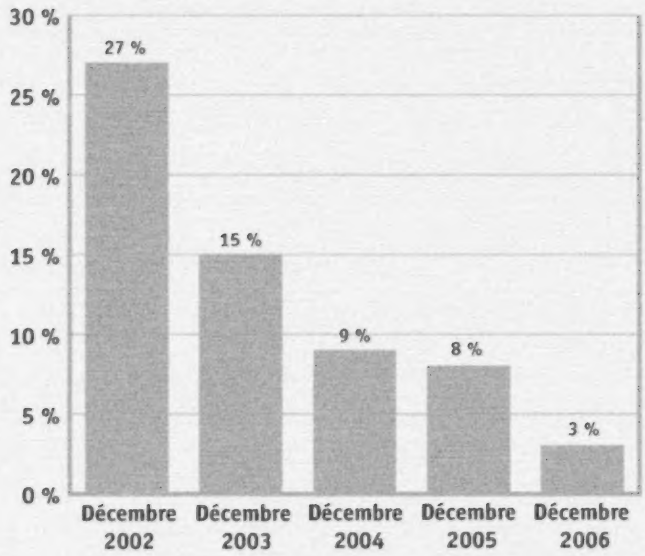
- De 2002 à la fin de décembre 2006, le nombre de dossiers actifs est passé de 1 287 à 614 grâce aux améliorations apportées au modèle opérationnel de la Commission.
- Il s'agit d'une réduction de 52 % du nombre de dossiers à l'étude.

Figure 12 Âge moyen des dossiers



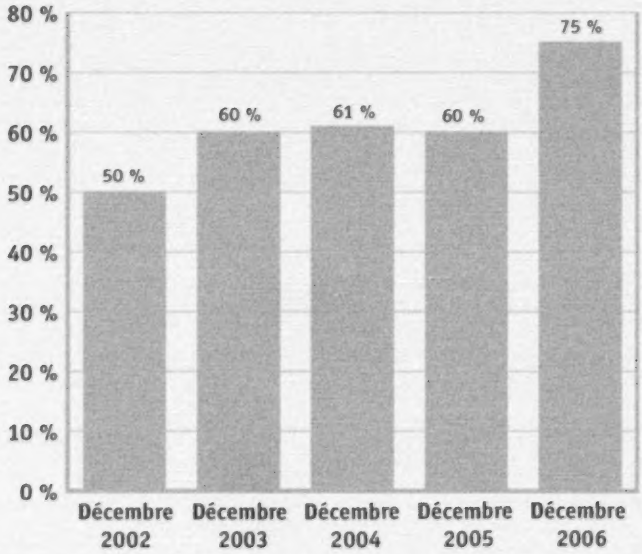
- Entre 2002 et la fin de décembre 2006, la Commission a réussi à ramener l'âge moyen des dossiers actifs à l'étude de 25 mois à 9,5 mois.
- Il s'agit là d'une réduction de 62 % par rapport à 2002.

Figure 13 Dossiers de deux ans et plus



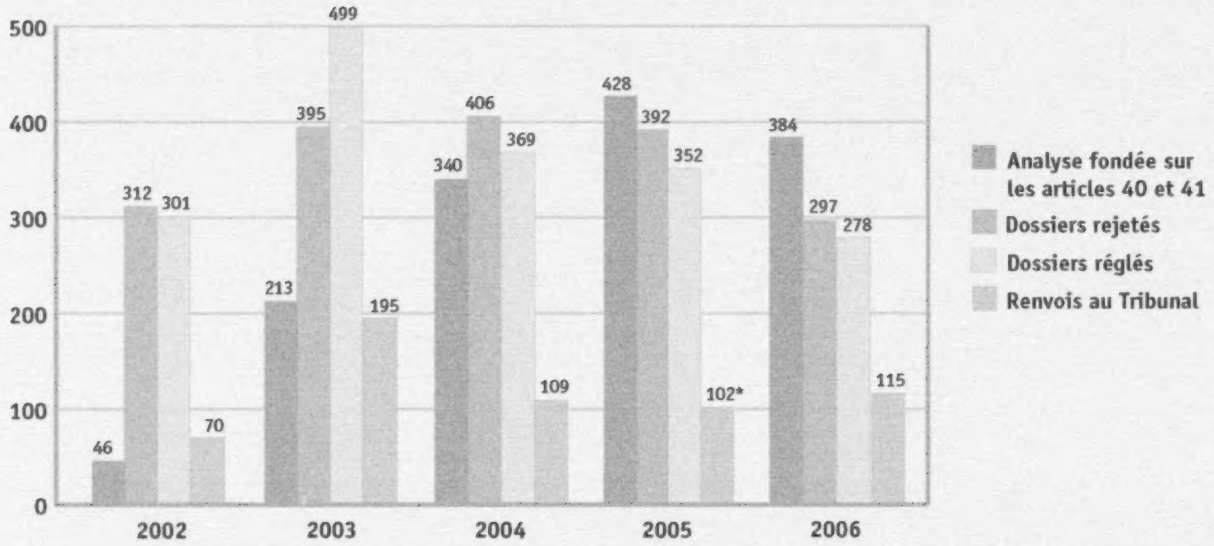
- Entre 2002 et la fin de décembre 2006, la proportion de dossiers de deux ans et plus par rapport au total de dossiers à l'étude a été réduite de 27 % à 3 %. En 2002, il y avait 347 dossiers de deux ans et plus, comparativement à 21 à la fin de décembre 2006.
- Cela représente une réduction de 94 % par rapport à 2002.
- En raison de la complexité de certains dossiers qui touchent des problèmes systémiques, notre inventaire comportera toujours des dossiers plus âgés, mais ceux-ci ne devraient jamais représenter qu'un très faible pourcentage du nombre total.

Figure 14 Dossiers de moins d'un an



- En 2002, les dossiers de moins d'un an représentaient 50 % de l'ensemble des dossiers, tandis qu'à la fin de 2006, ce pourcentage était passé à 75 %.
- La Commission progresse régulièrement dans l'atteinte d'une norme de service selon laquelle 85 % des dossiers sont réglés dans un délai d'un an.

Figure 15 Décisions définitives ventilées par type



* Notre dernier rapport annuel indiquait que 119 dossiers avaient été renvoyés au Tribunal en 2005. Ce chiffre a été révisé à la baisse et s'établit maintenant à 102, puisque 17 dossiers ont été réglés par la conciliation en 2006 avant leur examen par le Tribunal.

Règlement des dossiers en 2006

En 2006, la Commission a rendu 1 074 décisions définitives. De ce nombre :

- 384 décisions, soit 36 %, concernaient des plaintes auxquelles la Commission a décidé de ne pas donner suite, en vertu des articles 40 et 41 de la *Loi*. Dans 284 cas, la Commission a invité les plaignants à utiliser une autre voie de recours. Les 100 dossiers restants avaient excédé les délais, étaient hors du champ de compétence de la Commission, ou étaient frivoles ou vexatoires.
- La Commission a étudié les 690 autres plaintes en fonction de leur mérite et, selon le cas, a décidé de les rejeter, d'approuver un règlement ou de les renvoyer devant le Tribunal.

- Les 297 dossiers rejetés par la Commission représentaient 43 % du total des dossiers traités en 2006. En général, la Commission a été saisie de ces cas au terme d'une enquête. Les motifs des rejets sont divers : insuffisance de preuves, absence de bien-fondé ou la partie intimée avait pris des mesures pour corriger la situation. Il peut aussi s'agir de cas, peu nombreux, où les plaignants ont retiré ou abandonné leur plainte. Ce pourcentage évolue de façon assez stable depuis les quatre dernières années.

- En 2006, la Commission a réglé un total de 278 dossiers, soit 40 % des cas étudiés. La plupart des règlements ont nécessité l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur de la Commission. Dans un petit nombre de cas, les parties ont réglé l'affaire par elles-mêmes.

- En 2006, la Commission a renvoyé au Tribunal un total de 115 affaires, soit un nombre comparable aux deux années précédentes.

Litiges d'intérêt public

Grâce à une stratégie ciblée en matière de poursuites, la Commission peut soutenir les parties à l'étape de la médiation préalable au Tribunal tout en poursuivant activement auprès du Tribunal canadien des droits de la personne les dossiers d'intérêt public ayant une forte incidence. La Commission décide de la portée et de la nature de son intervention en fonction de chaque cas, en se fondant sur divers facteurs, par exemple le fait que l'affaire soulève de grandes questions stratégiques, des enjeux politiques importants ou de nouvelles questions de droit. Elle peut aussi intervenir devant les tribunaux judiciaires et administratifs traitant des droits de la personne dans des affaires qui créent des précédents.

Les avocats de la Commission ont continué de participer à toutes les médiations tenues par le Tribunal et ont très bien réussi à aider les parties à arriver à des ententes non arbitrales. De fait, en 2006, 62 plaintes ont été réglées avec l'aide de la Commission, ce qui représente 86 % du total des plaintes renvoyées au Tribunal et réglées.

Faits notables du côté juridique

Voici des exemples de cas auxquels la Commission a participé devant le Tribunal canadien des droits de la personne en 2006.

- Dans l'affaire *Buffett c. Forces canadiennes*, la Commission a soutenu que le refus des Forces canadiennes de financer une procédure médicale de reproduction (fécondation *in vitro* ou FIV) constituait un traitement différent et préjudiciable fondé sur la déficience et le sexe du plaignant, ce qui est contraire aux articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits*

de la personne. Le Tribunal a conclu que les Forces canadiennes n'offraient pas les mêmes avantages à leurs membres masculins qu'à leurs membres féminins qui présentent des problèmes d'infertilité. Par conséquent, il a statué qu'il s'agissait d'un cas fondé de traitement différent et préjudiciable et a accordé au plaignant une indemnité de 7 500 $ pour le préjudice moral subi et ordonné aux Forces canadiennes de modifier sa politique de financement des traitements de FIV.

- En 2006, le Tribunal a rendu sa décision dans l'affaire *Bob Brown c. Commission de la capitale nationale,* qui concerne l'accessibilité aux infrastructures publiques pour les personnes handicapées. Le Tribunal a déclaré qu'il n'était pas raisonnable de forcer les personnes à mobilité réduite à faire un détour et qu'il fallait leur assurer un accès aussi près que possible de la destination. La Commission de la capitale nationale et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ont tous deux déposé des demandes de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale. La Commission est partie à ces demandes qui sont toujours en cours.

- Dans l'affaire *Gian Sangha c. Office des terres et des eaux de la vallée du MacKenzie,* le Tribunal a reconnu le fait que refuser d'engager un candidat parce qu'il est jugé trop qualifié a un impact discriminatoire sur les immigrants membres de minorités visibles. Cette affaire particulière traitait de l'impact différent sur ce groupe des critères de l'employeur qui excluent les candidats qu'il estime trop qualifiés. Ce qui, au départ, était une plainte de racisme manifeste est devenu une analyse très détaillée d'un problème de discrimination systémique basée sur les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les membres de minorités visibles très instruits.

- À la suite du contrôle judiciaire de la décision du Tribunal dans l'affaire *Keith Dreaver et autres c. Jim Pankiw,* la Cour fédérale a maintenu la conclusion du Tribunal que les députés ne sont pas exonérés des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* La Cour a statué que la formulation de la *Loi* englobe les déclarations des députés présentées aux électeurs dans des bulletins publiés et payés par la Chambre des communes. L'intimé a présenté une demande de révision judiciaire de la décision à la Cour d'appel fédérale.

- Dans l'affaire *Brooks c. Pêches et Océans Canada,* la Cour fédérale du Canada a confirmé que le Tribunal avait le pouvoir d'accorder des dépens à un plaignant dont la plainte était fondée. Les conséquences sont importantes pour les plaignants qui choisissent de se faire représenter par un avocat. La décision a été portée en appel.

Haine sur Internet

Entre 2002, date d'adoption de la modification à la *Loi* pour inclure la haine sur Internet, et décembre 2006, la Commission a traité 55 allégations de messages haineux sur Internet en vertu de l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Vingt-neuf de ces plaintes ont été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne. Le Tribunal a rendu des décisions sur 12 d'entre elles. Dans tous les cas, il a conclu que les allégations de discrimination étaient valides et a ordonné aux intimés de fermer leurs sites, de cesser toute activité semblable à l'avenir et de dédommager les plaignants pour les préjudices subis.

La Commission estime toujours que les plaintes relatives à des messages haineux sur Internet ont un impact important sur l'intérêt public et a participé aux audiences sur toutes les plaintes de cette nature soumises au Tribunal en 2006.

- Le 12 juillet 2006, dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Tomasz Winnicki*, la Cour fédérale a imposé une sentence de neuf mois d'emprisonnement à M. Winnicki pour avoir contrevenu à son ordonnance d'injonction. La Cour a trouvé que l'intimé ne s'était pas conformé à son ordonnance de cesser d'afficher des messages haineux sur Internet en attendant la décision du Tribunal canadien des droits de la personne relativement aux plaintes déposées contre lui. Dans sa décision du 13 avril 2006, le Tribunal avait conclu que l'intimé avait affiché des messages haineux et lui avait ordonné de payer une amende de 6 000 $ et de cesser de diffuser ce matériel offensant.

- Dans les affaires *Warman c. Glenn Bahr et Western Canada for Us*, *Warman c. Craig Harrison* et *Warman c. Peter Kouba*, les plaintes ont été trouvées fondées et le Tribunal a ordonné aux intimés de payer une amende allant jusqu'à 10 000 $ pour l'un d'entre eux. Il leur a également ordonné de cesser de diffuser des messages haineux sur Internet.

- Autre fait important en matière de jurisprudence, le Tribunal a statué, dans une décision rendue le 10 mars 2006 dans l'affaire *Warman c. Kulbashian et autres*, que quatre intimés, incluant une entreprise de service d'hébergement Web, avaient mené à la communication de messages haineux, et a ordonné à l'entreprise de cesser d'afficher ces messages et de verser une amende. Dans cette cause, le Tribunal a conclu que l'entreprise d'hébergement avait participé activement à la communication du matériel offensant et ne pouvait, en conséquence, invoquer l'exception prévue au paragraphe 13(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* visant les propriétaires d'entreprises de télécommunications. Le propriétaire de l'entreprise a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Participation à d'autres dossiers

En plus des poursuites judiciaires pour les plaintes déposées en vertu de la *Loi*, la Commission est intervenue dans plusieurs autres dossiers importants, jugés d'intérêt public dans d'autres secteurs de compétence. Parmi ceux-ci figurent :

- La décision, datée du 2 mars 2006, dans l'affaire *Balvir Singh Multani et autres c. la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, dans laquelle la Cour suprême du Canada a accepté le bien-fondé de l'intervention de la Commission concernant l'obligation de la Commission scolaire de prendre des mesures d'adaptation aux croyances religieuses quand ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive. La Cour a décidé que l'interdiction absolue du kirpan n'était pas nécessaire dans ce cas pour garantir une sécurité raisonnable. En conséquence, l'interdiction n'a pas été jugée comme constituant une atteinte minimale à la liberté de culte des étudiants sikhs et a été invalidée. La Cour a souligné expressément la participation de la Commission à l'analyse juridique de la cause. Même si cette décision se rapportait à la situation prévalant dans une école donnée, les principes qui y ont été énoncés aideront à préciser les interrelations entre la sécurité et les droits de la personne dans d'autres dossiers.

- L'affaire *CCD c. VIA Rail*, à laquelle la Commission a participé en tant qu'intervenante devant la Cour suprême pour déposer des observations sur l'interaction entre la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur les transports au Canada* dans un dossier sur l'accessibilité des nouveaux wagons de VIA Rail. L'affaire est en instance.

- La décision rendue par la Cour suprême en 2006 dans l'affaire *Tranchemontagne et autres c. Ontario* (Tribunal de l'aide sociale). La Cour a donné raison à la Commission en déclarant que le Tribunal de l'aide sociale est tenu d'interpréter sa loi habilitante en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Équité salariale

La Commission a participé à de nombreux dossiers importants ayant trait à l'équité salariale, dont les dossiers suivants :

- En janvier 2006, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne et SCFP c. Air Canada.* La Cour a maintenu la décision de la Cour d'appel fédérale et confirmé ce que la Commission avait toujours affirmé : aux fins de l'équité salariale,

il est possible d'établir des comparaisons entre des employés d'une même compagnie, même lorsque ces derniers sont visés par des conventions collectives différentes, dans la mesure où ils sont assujettis à une politique commune de l'employeur en matière de rémunération et de personnel. Dans sa décision, la Cour suprême a fait remarquer que l'interprétation fondamentale de la Commission du terme « établissement » allait dans le sens des objectifs législatifs de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Il s'agit là d'une décision historique en matière d'équité salariale, qui précise une question importante et qui, en bout de ligne, simplifiera et accélérera le processus d'enquête dans cette affaire et dans d'autres. La Cour a rejeté le pourvoi d'Air Canada, avec dépens devant toutes les cours.

- La Commission a participé au règlement des plaintes du groupe Gestion du personnel contre le Conseil national de recherches du Canada. Les plaignants alléguaient que l'intimé avait adopté une pratique discriminatoire depuis 1991 en payant le groupe PE, constitué en majorité de femmes, moins que les employés des groupes et des sous-groupes constitués en majorité d'hommes pour un travail de même valeur. À la suite d'une médiation menée par le Tribunal, les parties sont arrivées à un règlement.

- Le 15 mai 2006, à la suite d'un processus de médiation lancé par la Commission, les parties dans l'affaire de longue date *CEP c. Bell Canada,* ayant trait à un différend en matière d'équité salariale, sont parvenues à un règlement. Cela marque la fin d'un litige qui s'est prolongé durant 14 ans et qui a affecté 4 765 téléphonistes actuels et anciens.

PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION

Grâce aux initiatives de prévention et aux vérifications de la conformité à l'équité en emploi qu'elle mène et aux communications proactives qu'elle gère, la Direction générale de la prévention de la discrimination vise à aider les employeurs à enrayer la discrimination en milieu de travail et dans les centres de services. Ce faisant, la Direction générale noue des rapports étroits de collaboration avec les employeurs et les autres intervenants. Elle travaille également en étroite collaboration avec le personnel des autres directions générales de la Commission pour contribuer à recueillir les informations sur les tendances et les normes en matière de droits de la personne. Cette collaboration externe et interne permet à la Commission de mettre l'accent sur la prévention, la conformité et le partage des informations de manière proactive, et de coordonner son travail en conséquence.

Travail de prévention avec les employeurs

Établie en 2004, la Division des initiatives de prévention et de la liaison a le mandat spécifique de travailler avec les employeurs pour prévenir la discrimination et élaborer des stratégies de résolution des différends de façon efficace et rapide. Le programme a pour but de faire progresser les droits de la personne en faisant participer les intervenants clés à la prévention de la discrimination en milieu de travail et dans les centres de services et en favorisant la sensibilisation aux droits de la personne, de même que la compréhension et l'acceptation de ceux-ci et l'engagement envers eux.

Les initiatives et services de prévention sont offerts dans toutes les régions du Canada. Les bureaux régionaux de la Commission entretiennent des relations de travail avec de nombreux groupes et organisations, comme les employeurs des secteurs public et privé, les syndicats, les conseils fédéraux, les communautés des Premières nations et différentes associations représentant les minorités visibles et les personnes handicapées.

En 2006, la Commission a continué d'accumuler les réussites grâce au nombre grandissant d'employeurs qui adoptent une approche préventive dans le cadre de leur stratégie globale envers les droits de la personne. Trois organisations de plus, qui comptent un effectif total de 34 000 employés, ont signé un protocole d'entente à cette fin. Ces trois nouveaux signataires sont :

- Chemin de fer Canadien Pacifique, qui, en janvier 2006, a signé une lettre d'entente avec la Commission pour réduire la discrimination par une approche proactive et systématique, pour collaborer dans la résolution des allégations de discrimination le plus tôt possible et au besoin dans l'adoption de mesures de prévention;

- Industrie Canada, qui a signé en août un protocole d'entente opérationnel pour offrir une formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation aux gestionnaires du Ministère partout au Canada. Cette obligation implique l'élimination ou la modification de politiques et de comportements discriminatoires à l'égard de certaines personnes en fonction des caractéristiques de leur groupe, comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial et la déficience. Dans le cadre du protocole d'entente opérationnel conclu avec Industrie Canada, on a offert onze séances de formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à quelque 160 gestionnaires partout au Canada;

- Purolator Courrier Ltée, qui a signé en novembre 2006 un protocole d'entente avec la Commission pour collaborer à des mesures de prévention visant à réduire la discrimination en milieu de travail et pour œuvrer ensemble au règlement le plus rapide possible des allégations de discrimination.

Ces trois ententes s'ajoutent aux protocoles d'entente existants avec l'Agence des services frontaliers du Canada, les Forces canadiennes, la Société canadienne des postes, la Banque nationale du Canada, la Gendarmerie royale du Canada, Penauille Servisair et WestJet Airlines.

La Commission a conçu des manuels de formation, présentement mis à jour et révisés, sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la lutte contre le harcèlement. Elle élabore aussi à l'heure actuelle une formation sur les droits de la personne pour les enquêteurs et un programme de formation des formateurs.

En février 2006, la Commission a tenu un atelier sur la prévention de la discrimination qui a attiré des représentants d'employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale, de même que des intervenants clés. Les participants ont reçu une formation sur un éventail de questions concernant les droits de la personne, y compris l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le harcèlement en milieu de travail et la lutte contre le racisme.

En octobre 2006, la Commission a été l'hôte d'un forum sur la prévention de la discrimination pour les représentants des employeurs sous réglementation fédérale ayant signé un protocole d'entente. Dans le cadre du forum, on a mis l'accent sur les défis posés par les questions liées aux personnes handicapées et les mesures d'adaptation. Les participants se sont aussi vu offrir une mise à jour sur tout l'éventail des programmes et des services de la Commission.

Conseil consultatif des employeurs

En avril 2006, la Commission a mis sur pied un conseil consultatif des employeurs, qui constitue une tribune pour soulever des questions liées à la prévention de la discrimination en milieu de travail et dans les centres de services partout au Canada, en discuter et agir en conséquence. Le Conseil regroupe des employés de haut niveau de la Direction générale de la prévention de la discrimination et des représentants des employeurs qui ont signé un protocole d'entente avec la Commission. Grâce à la diversité des employeurs sous réglementation fédérale qui adhèrent aux principes de la Commission, celle-ci peut atteindre un large éventail de secteurs pour leur communiquer les questions, les pratiques exemplaires, les outils et les ressources liés à la prévention. Un élargissement du nombre de participants est prévu.

Comme les employeurs reconnaissent que l'obligation d'adaptation peut avoir un effet appréciable sur leurs organisations, le Conseil a créé un sous-comité qui procède à une étude détaillée de la question. Le sous-comité étudie les défis et les pratiques exemplaires dans le but de réduire le nombre de plaintes en rapport avec cette question. Il fera son rapport au Conseil en 2007.

Avantages manifestes

La Commission a d'abord offert ses services de manière très stratégique, en identifiant les plus importants employeurs en tant qu'intervenants clés initiaux. Comme son travail à ce jour a été bien accueilli par le premier groupe de signataires de protocoles d'entente, la Commission développe présentement ses relations avec un éventail plus large d'intervenants. L'intérêt dont font preuve les employeurs qui souhaitent travailler avec la Commission pour revoir et partager leurs pratiques et leurs politiques qui traitent des différends liés aux droits de la personne est un signe encourageant de leur volonté continue de créer des milieux de travail ouverts à l'intégration et respectueux. Au fur et à mesure que la Commission déploiera davantage d'efforts dans ce domaine, elle rendra ses outils et ses ressources disponibles en ligne, pour en faciliter l'accès aux employeurs, aux syndicats et aux autres intervenants intéressés à favoriser un milieu sans discrimination ainsi qu'une main-d'œuvre plus diversifiée et représentative.

Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi

À la recherche d'améliorations continues

Le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils cernent les obstacles à l'emploi et qu'ils mettent en œuvre des pratiques exemplaires pour parvenir à une plus grande représentation des quatre groupes désignés. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission est chargée de vérifier la conformité à la *Loi* des milieux de travail du secteur public et du secteur privé sous réglementation fédérale.

Outre le fait qu'il constitue un volet essentiel du Programme de prévention de la discrimination de la Commission, le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi est un élément important des efforts de renouvellement et d'amélioration continue de l'organisme. Ainsi, le processus de vérification du programme a été simplifié de façon à s'assurer qu'il s'insère bien dans son cadre d'activité. Ces efforts de rationalisation s'appuieront sur les forces actuelles du programme, tout en l'alignant sur une efficacité et une efficience accrues.

Parmi les points saillants du nouveau processus figurent :

- l'accent sur les résultats et le suivi des progrès;
- un processus d'approbation interne simplifié;
- un processus plus clair;
- une analyse de la conformité axée sur les preuves;
- le raccourcissement des délais aux étapes de la vérification.

L'expérience nous enseigne que les employeurs ont besoin de davantage de soutien pour renforcer les connaissances et la compréhension qu'ils ont de la *Loi* afin de mieux respecter les règles d'équité en matière d'emploi et de favoriser des progrès continus à cet égard. Alors que le programme progresse, la Commission continue de recueillir de plus en plus d'information grâce au processus de vérification sur les stratégies et les pratiques exemplaires réussies visant à accroître la représentation des groupes désignés. Le partage des connaissances et des renseignements avec les employeurs sur les pratiques d'embauche et de promotion qui renforcent l'équité à l'égard des groupes désignés en milieu de travail est un aspect important du programme.

C'est pourquoi le programme de vérification a été intégré au Programme de prévention de la discrimination. La Commission peut maintenant rehausser son approche de vérification en offrant aux employeurs des conseils ciblés, des outils de prévention et des renseignements accrus pour enrichir continuellement la culture des droits de la personne en milieu de travail.

Profil des employeurs assujettis à la *Loi*

Le tableau suivant montre le nombre d'employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le nombre d'employés dans chacun des secteurs, y compris les employeurs qui ont déjà été vérifiés ou qui font présentement l'objet d'une vérification. Il montre aussi la volonté de la Commission de procéder à des vérifications auprès de grands employeurs, où l'impact du progrès dans l'embauche de certains groupes désignés serait plus important. Dans le secteur bancaire, où 77 % des employeurs ont fait l'objet d'une vérification, chaque organisation compte en moyenne 9 000 employés. À l'inverse, on a vérifié 27 % des employeurs du secteur du transport, où chaque entreprise compte en moyenne 600 employés.

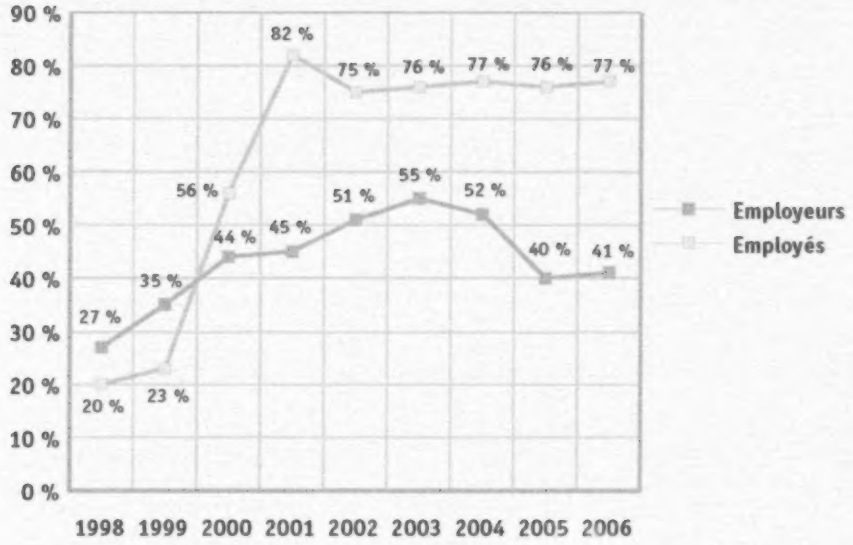
Figure 16 Employeurs et employés par secteur assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, vérifiés ou en cours de vérification

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	ASSUJETTIS À LA *LOI*		VÉRIFICATION ACHEVÉE OU EN COURS	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (en date du 31 déc. 2005)	Banques	22	190 615	17	173 475
	Communications	94	219 887	35	161 809
	Transport	325	196 977	89	90 575
	Autres	73	65 173	31	41 312
Fonction publique fédérale (en date du 31 mars 2006)		77	176 631	68	157 261
Organismes fédéraux distincts (en date du 31 mars 2006)		19	144 721	12	144 490
TOTAL		**610**	**994 004**	**252**	**768 922**

Employeurs et employés actuellement assujettis à la *Loi*

La figure 17 montre que 41 % des 610 employeurs actuellement assujettis à la *Loi* font l'objet ou ont fait l'objet d'une vérification. Ce pourcentage est un peu plus élevé que l'année dernière, mais il est plus faible que pour les cinq années précédentes. Ce fléchissement depuis 2004 est attribuable à deux facteurs. D'une part, le nombre de nouveaux employeurs devant soumettre un rapport en vertu de la *Loi* a augmenté. D'autre part, les employeurs qui ne sont plus assujettis à la *Loi* et qui avaient déjà fait l'objet d'une vérification ont été retirés de la liste des employeurs assujettis à l'heure actuelle. Le pourcentage de la main-d'œuvre soumis à une vérification, achevée ou en cours, n'a pas vraiment changé au cours des cinq dernières années (77 %).

Figure 17 Pourcentage d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les vérifications



Résultats des vérifications

Depuis 1998, 221 employeurs ont été déclarés conformes aux exigences de la *Loi*. La Commission a établi la conformité de 16 employeurs au cours de l'année. Elle a aussi consacré des efforts à l'évaluation des progrès des employeurs précédemment vérifiés. À l'heure actuelle, 37 employeurs font l'objet d'une évaluation de leur progrès. Aucun employeur n'a fait l'objet d'un ordre depuis quelques années. Toutes les mesures d'exécution ont été mises en œuvre durant les premières années du programme, la plus récente datant d'avant 2003.

Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La Commission participe au processus d'examen quinquennal de l'efficacité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* réalisé par le comité parlementaire. Cela lui permet de faire état de ses réalisations à ce jour. Elle déposera son mémoire officiel auprès du comité en 2007.

Information publique

Le site Web de la Commission est devenu une source d'information de plus en plus importante pour le public. En 2006, la Commission a accueilli 1 127 599 visiteurs sur son site, plus de trois fois le nombre de visiteurs de 2004. Grâce aux changements apportés au site Web en 2005 et 2006, les visiteurs peuvent mieux cerner leurs demandes et trouver plus facilement les renseignements qu'ils cherchent. Du coup, il y a moins de demandes par téléphone et par courriel, et moins de demandes

d'exemplaires imprimés de publications. On a ajouté au site un questionnaire sur les plaintes pour aider les plaignants éventuels à comprendre le mandat et la compétence de la Commission et leur donner suffisamment d'informations pour leur permettre de trouver rapidement réponses à leurs questions ayant trait à la compétence. Des pages sur les statistiques sur les plaintes et sur les sources d'information sur la jurisprudence ont également été ajoutées pour répondre aux demandes fréquentes de cette nature. La Commission accordera davantage d'attention à la convivialité de son site Web pour l'utilisateur, une mesure essentielle à la réussite de ses efforts de prévention de la discrimination.

Au service des Canadiens	2004	2005	2006
Visiteurs du site Web	339 095	720 612	1 127 599
Publications distribuées	71 433	44 848	51 796
Demandes de renseignements par téléphone	14 194	11 142	10 826
Demandes de renseignements par courriel	5 496	6 336	4 588

DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

Le Centre du savoir de la Commission donne des avis juridiques et crée du savoir, des politiques et des rapports de recherche à l'usage de la Commission, des intervenants clés et du public canadien de façon à favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de même que la conformité à celles-ci.

Élaboration de politiques et liaison

Les analystes de politiques et les conseillers juridiques du Programme aident la Commission à trouver des mécanismes efficaces de règlement des différends, à prévenir les plaintes liées aux droits de la personne et à faire avancer la représentation des groupes désignés. Dans le cadre de ce travail :

- ils offrent des conseils stratégiques et juridiques aux équipes multidisciplinaires chargées des enquêtes et au service d'accueil des plaintes en vue d'assurer le traitement efficace et efficient de ces dernières;
- ils offrent des conseils opérationnels, juridiques et stratégiques à la Commission et à son personnel;

- ils élaborent le cadre permettant d'asseoir le pouvoir de réglementation et de prise d'ordonnances de la Commission;
- ils élaborent des politiques.

Le Centre du savoir travaille aussi avec les intervenants externes en conseillant les employeurs et les employés sur un large éventail de questions liées aux droits de la personne et à l'emploi. Les employeurs sollicitent souvent les conseils de la Commission quand ils élaborent leurs politiques, telles celles sur le dépistage des drogues et les mesures d'adaptation, et mettent en œuvre des programmes spéciaux, comme un programme d'embauche préférentielle pour les Autochtones, pour veiller à ce que leurs politiques et leurs pratiques soient conformes aux principes des droits de la personne. Le personnel du Centre du savoir peut aussi être appelé à faire l'examen des politiques d'un employeur dans le cadre d'une ordonnance du tribunal ou des conditions d'un règlement. Une des manières de prévenir les plaintes consiste à veiller à ce que les organisations adoptent des politiques efficaces en matière de droits de la personne. Ces relations avec les intervenants nationaux et internationaux avec qui l'on partage des pratiques exemplaires contribuent enfin à l'enrichissement des politiques nationales.

Voici quelques exemples d'activités d'élaboration de politiques et de liaison de la Commission en 2006.

Politiques sur le dépistage des drogues et de l'alcool

La jurisprudence récente sur le dépistage des drogues a eu pour effet de retarder la diffusion d'une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool. En 2007, la Commission présentera une mise à jour sur l'état du droit à cet égard en milieu de travail.

Liaison internationale

Sur la scène internationale, la Commission participe à un éventail d'activités qui soutiennent les trois priorités internationales du programme : i) renforcer les établissements de promotion des droits de la personne à l'étranger, ii) surveiller la mise en œuvre nationale des obligations internationales quant à ces droits et (iii) faire avancer les priorités ayant trait aux droits de la personne. La Commission a activement collaboré avec les Nations Unies, en tant que membre du Comité international de coordination des institutions nationales des droits de la personne, en dirigeant les efforts visant à renforcer le processus d'accréditation du Comité et en promouvant une nouvelle approche axée sur la rigueur, la transparence et l'indépendance. Ce processus renforcé est essentiel si l'on veut que les institutions nationales accréditées et le Comité jouent un rôle plus actif et crédible dans les forums internationaux, comme le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

La Commission a également participé aux réunions du comité *ad hoc* créé dans le cadre des négociations concernant la Convention relative aux droits des personnes handicapées. La Convention, qui traite d'un éventail de questions, comme l'accessibilité, la mobilité personnelle, la santé, l'éducation, l'emploi et la non-discrimination, promet d'être un outil important de protection et de promotion de ces droits. Adoptée le 13 décembre 2006 en séance plénière par l'Assemblée générale des Nations Unies, elle sera ouverte à la signature des membres à compter du 30 mars 2007 et sujette à compter de cette date à la ratification par au moins 20 des 192 États membres avant d'acquérir force de loi.

Programme national autochtone

La Commission a créé son programme national autochtone en septembre 2006 aux fins de la coordination de ses activités dans les dossiers concernant les Autochtones et les Premières nations, et pour se préparer à l'abrogation prévue de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'article 67 est une disposition qui a pour effet d'exclure les membres des Premières nations de l'accès aux mêmes voies de recours pour les droits de la personne dont disposent les autres citoyens canadiens. La Commission demande au Parlement d'abroger l'article 67 depuis des années, et tout récemment encore dans le cadre de son rapport *Une question de droits* publié en octobre 2005. L'objectif à long terme du nouveau programme est de renforcer les relations avec les groupes autochtones et d'encourager le dialogue sur la manière de tenir compte du contexte particulier des communautés des Premières nations dans les mécanismes de protection des droits de la personne.

En décembre 2006, le gouvernement a présenté le projet de loi C-44 portant sur l'abrogation de l'article 67. À la fin de l'année, on prévoyait que le projet serait soumis au début de 2007 à l'examen d'un comité de la Chambre des communes. La Commission prévoit réitérer ses recommandations au Parlement et suggérer des moyens d'enrichir cette législation importante.

La Commission prévoit que l'abrogation de l'article 67 entraînera probablement le dépôt de plaintes d'ordre systémique. Pour éviter d'avoir recours à un système qui s'appuie sur des processus de plaintes longs et litigieux, le plan de mise en œuvre de la Commission prévoit mettre l'accent dès le début sur le développement du savoir, la prévention et les services de règlement alternatif des différends. Grâce à ses discussions et consultations avec les Premières nations, la Commission cherchera à modifier ses programmes pour les rendre plus accessibles et les adapter à la culture des communautés et des membres des Premières nations.

Au cours de l'année, la Commission prévoit travailler avec les communautés des Premières nations et les groupes d'intervenants clés pour s'assurer de leur faciliter un accès complet aux recours prévus en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le respect de la situation constitutionnelle particulière des Premières nations, de leur droit inhérent à l'autonomie gouvernementale ainsi que des cultures et des processus décisionnels différents de ces nations. La Commission entend amorcer des discussions sur des questions précises, comme les techniques de résolution de conflit adaptées aux traditions ou à la culture autochtones, et s'assurer que les informations pertinentes sont accessibles sur son site Web. La Commission espère aussi proposer des idées de projets pilotes visant à développer la capacité des Premières nations à gérer les différends en matière de droits de la personne au niveau communautaire. Il s'agit des premières étapes d'un processus dont le but est de soutenir l'élaboration d'un modèle des droits de la personne pour ces nations.

Recherche et publications

Le Centre du savoir a mené à bien plusieurs projets de recherche et a publié plusieurs documents durant l'année. Chacun d'eux est conçu pour donner effet au principe de la *Loi canadienne des droits de la personne* concernant « le droit de tous les individus [...] à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins ». Les projets en cours, de même que les projets achevés, sont décrits ci-dessous.

Il n'y a pas de service... II

Il n'y a pas de service... II est une étude qui fait suite au rapport de la Commission de 2005 *Il n'y a pas de service...* Le premier rapport avait révélé que le gouvernement du Canada ne répondait pas adéquatement aux besoins des Canadiens et Canadiennes qui, en raison d'une déficience, ne peuvent utiliser le réseau téléphonique ordinaire du gouvernement. Les conclusions du deuxième rapport, qui met l'accent sur le secteur privé sous réglementation fédérale, ne sont pas plus encourageantes. On y explique entre autres que les personnes souhaitant utiliser un appareil de télécommunication pour personnes sourdes (ou ATS) ont environ une chance sur quatre de trouver un numéro d'ATS inscrit.

En revanche, la signature d'un protocole d'entente entre la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor constitue un progrès encourageant. Ce protocole d'entente engage le Conseil du Trésor à résoudre les problèmes mis au jour dans le rapport *Il n'y a pas de service...* de 2005 en consultation avec la Commission et les organisations qui représentent les personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes. Vers la fin de 2006, le Conseil du Trésor a déposé un rapport sur ses progrès indiquant que des mesures correctives allaient être adoptées.

Haine sur Internet

En 2006, la Commission a publié les actes de sa conférence de décembre 2005 sur la haine sur Internet. La conférence regroupait des spécialistes et des représentants des gouvernements du Canada, des États-Unis et d'ailleurs en vue de discuter de la façon dont la société civile, les gouvernements et la Commission pourraient travailler ensemble en réseau et coordonner leurs efforts pour combattre ce fléau. Les actes ont été publiés en collaboration avec l'Association d'études canadiennes, dans une édition spéciale de la revue de l'Association, *Thèmes canadiens*. Tout au long de l'année, la Commission a continué de rencontrer des groupes interpellés par cette question, y compris certains groupes ciblés par des messages de haine.

Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général

En juin, la Commission a fait paraître une nouvelle publication importante sur les manières de veiller à ce que les constructions soient accessibles à tous. Intitulé *Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général,* ce rapport présente les dernières tendances en matière de conception universelle, offrant ainsi aux architectes et aux concepteurs des outils et des idées pour construire des édifices accessibles à tous. On y documente aussi les critères d'accessibilité des normes et des codes du bâtiment au Canada et ailleurs.

Le rapport, soutenu financièrement par Agriculture et Agroalimentaire Canada, Ressources humaines et Développement social Canada (Bureau de la condition des personnes handicapées) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, a reçu une attention internationale et a été présenté aux participants de diverses tribunes internationales consacrées aux personnes handicapées.

Sécurité nationale et droits de la personne

Depuis le 11 septembre 2001, le Canada a adopté de nouvelles mesures de sécurité nationale importantes. Plusieurs commentateurs ont indiqué que ces mesures pourraient enfreindre les dispositions sur les droits de la personne. Un rapport publié par la Commission en 2006, et préparé par Wesley K. Wark du Munk Centre for International Studies de l'Université de Toronto, explore cette question en détail et met en lumière les principaux enjeux dans le domaine de la sécurité nationale et des droits de la personne. Le rapport aborde les questions suivantes qui, selon l'auteur, devraient faire l'objet de recherches plus approfondies. Ainsi, il conviendrait :

- d'évaluer dans quelle mesure les organismes de renseignements et de sécurité du Canada tiennent compte des principes des droits de la personne;
- de passer en revue le rapport de la Commission Arar afin de cerner les questions qui relèvent du mandat de la Commission;
- de procéder à une revue détaillée des différentes approches que les gouvernements peuvent utiliser pour établir l'identité des personnes et de l'incidence de ces approches sur les droits de la personne.

Gestion du retour au travail sous l'angle des droits de la personne

Plusieurs plaintes déposées auprès de la Commission concernent la situation d'employés qui sont de retour au travail après une absence prolongée, comme un congé de maladie, de maternité ou suite à un accident de travail. Dans son rapport de recherche, Me Marie-Claude Chartier, avocate et chercheure indépendante, se penche sur les questions juridiques que soulève ce type de situation. Le rapport est disponible sur le site Web de la Commission. La Commission a mis ce projet de l'avant dans le but d'élaborer des lignes directrices plus précises à l'intention des gestionnaires et des superviseurs qui doivent gérer les situations de ce genre. Ces lignes directrices seront disponibles en 2007.

Sensibilités aux facteurs environnementaux

La Commission procède aussi à un examen en profondeur des sensibilités aux facteurs environnementaux dans le contexte des droits de la personne. Elle a terminé l'examen de ces questions d'un point de vue juridique et travaille à l'heure actuelle à leur examen d'un point de vue médical.

Orientation sexuelle

Le Centre du savoir utilise un modèle de recherche axé sur l'inventaire des obstacles à l'égalité. Le but est de faire le bilan de ces obstacles afin de mieux les comprendre et d'élaborer des approches stratégiques en vue de leur suppression. Le projet de recherche sur l'orientation sexuelle s'inspire de ce modèle et comprend deux recherches en cours.

La première recherche donne une vue d'ensemble historique des droits de la personne en matière d'orientation sexuelle au Canada, et décrit le rôle de la Commission dans cette évolution. Comparativement aux autres formes de discrimination abordées par la Commission, des pas de géant ont été accomplis ces dernières années dans l'élimination des obstacles à l'égalité des personnes en ce qui a trait à leur orientation sexuelle. Les leçons apprises grâce à cette recherche contribueront à la conception de mesures correctives à l'égard d'autres motifs de distinction illicite.

La seconde recherche traite expressément des obstacles auxquels se heurtent les personnes en raison de leur orientation sexuelle. La Commission a étudié toutes les plaintes versées dans ses banques de données et a établi une liste des obstacles précédents qui ont pu être éliminés et qui, pour la plupart, sont d'ordre législatif. Dans une prochaine étape, on analysera les politiques, les programmes et les avantages des secteurs public et privé sous réglementation fédérale de façon à cerner ce qui fait encore obstacle à l'égalité en matière d'orientation sexuelle.

État de la situation des droits de la personne au Canada

Le Centre du savoir procède aussi à une recherche qui permettra d'évaluer de manière comparative l'évolution des droits de la personne au Canada au fil des ans. Cette initiative implique une recherche considérable. À ce jour, ce projet a permis d'élaborer un cadre conceptuel et de cerner certains indicateurs.

Faire face aux enjeux systémiques émergents

La Commission continuera de renforcer sa capacité de traiter les questions systémiques nouvelles et élargies. Elle cernera le besoin d'effectuer d'autres études à la lumière de l'information recueillie suivant l'analyse des plaintes, des résultats des analyses de la conjoncture, de consultations auprès des intervenants et de l'analyse des événements clés qui peuvent survenir et qui ont un effet négatif sur les progrès des droits de la personne au pays.

GESTION SAINE

La Commission s'est engagée à respecter les principes d'une saine gestion dans tous les aspects de son travail, surtout quant à la gestion des ressources, tant financières qu'humaines. Durant la période de référence, elle a mis l'accent sur l'approfondissement de sa culture de l'apprentissage et sur l'expansion des possibilités d'apprentissage. Elle a privilégié la prise de mesures opérationnelles pour s'assurer d'offrir un service efficace et rapide aux personnes préoccupées par le respect des droits de la personne dans les milieux de travail fédéraux ou sous réglementation fédérale.

Milieu de travail sain

La Commission offre un milieu de travail sécuritaire et sain, de même que des possibilités d'apprentissage et de développement aux employés — 87 % des employés de la Commission ont décidé de préparer un plan individuel d'apprentissage. La culture de l'apprentissage est essentielle pour optimiser le rendement à tous les niveaux. Un comité consultatif de l'apprentissage guide les investissements de l'organisation dans le domaine et évalue leurs bénéfices relatifs. La Commission a commencé à travailler à une initiative sur la santé en milieu de travail, où l'apprentissage sera un volet important.

La Commission a mis en œuvre un système de gestion informelle des conflits pour résoudre les problèmes en milieu de travail le plus tôt possible, avant qu'ils ne prennent de l'ampleur. Le Comité de consultation patronale-syndicale est une tribune où l'on peut discuter des questions liées aux ressources humaines avec les agents négociateurs de la Commission. Tout au long de 2006, le Comité a continué de tenir ses réunions trimestrielles. Un sous-groupe de travail du Comité a été mis sur pied pour traiter des problèmes plus délicats et pour fournir des conseils sur les possibilités d'amélioration.

La Commission continue de favoriser la diversité de son effectif et une meilleure représentation des groupes désignés au-delà des objectifs minimaux. Tous les groupes désignés étaient adéquatement représentés dans l'effectif de la Commission. Certains dépassaient même les cibles d'ensemble de la Commission pour l'équité en emploi dans toutes les catégories. Les cibles de la Commission sont établies par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada d'après les données du Recensement de 2001 et tiennent compte des catégories d'emploi de notre effectif.

Au 31 décembre 2006, la Commission comptait 169 employés, dont :

- 66,3 % étaient des femmes, la cible étant de 62,1 %;
- 14,2 % étaient des personnes handicapées, la cible étant de 3,4 %;
- 10,1 % étaient des membres de minorités visibles, la cible étant de 8,6 %;
- 3,6 % étaient des Autochtones, la cible étant de 2,5 %.

La Commission s'est engagée à offrir un milieu de travail bilingue où son personnel peut travailler dans la langue officielle de son choix.

- 76,3 % des postes de la Commission étaient désignés « bilingues à nomination impérative », 22,5 % étaient désignés « anglais essentiel » et 1,2 % étaient désignés soit « anglais », soit « français ».
- 51,5 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 48,5 % ont indiqué le français.

Le roulement du personnel en 2006 a été de 22,5 %, alors qu'il était d'environ 10 % par année depuis quatre ans. Nous cherchons à mieux comprendre cette hausse. Elle est peut-être attribuable à des départs naturels à la fin d'une initiative de changement de quatre ans. On note également du changement au niveau de la haute direction de la Commission. Une nouvelle secrétaire générale est entrée en fonctions en décembre 2006, et la recherche d'un nouveau président se poursuivait toujours à la fin de 2006. La Commission est en train d'évaluer ses besoins en main-d'œuvre, simultanément à ses efforts accrus en vue de renforcer la liaison avec les intervenants, ainsi que les mesures à prendre pour attirer et maintenir en poste un personnel qualifié et diversifié dans un marché à forte demande.

Gérance

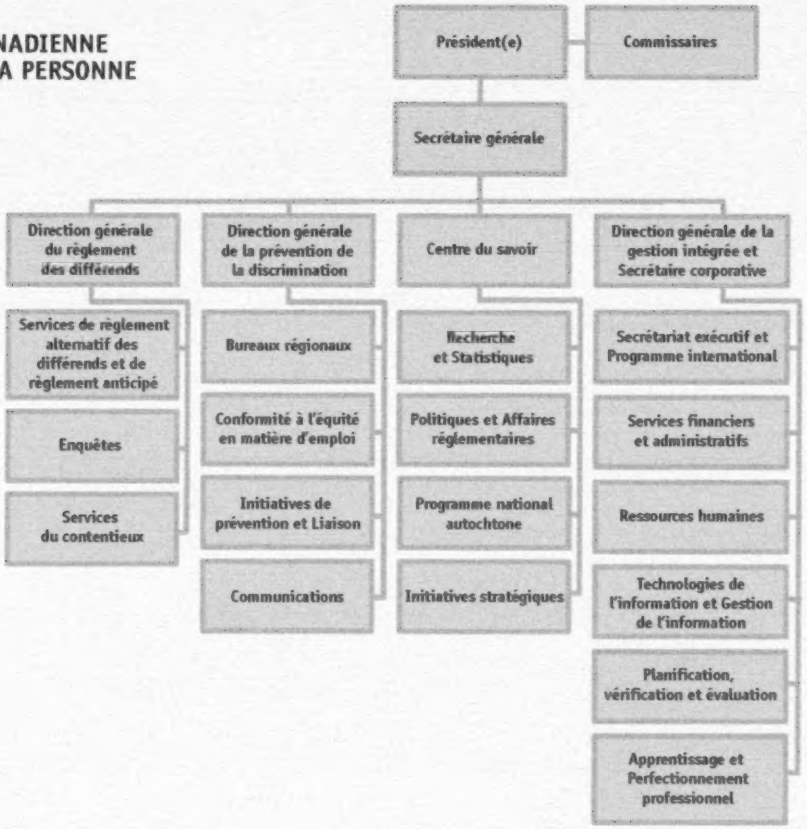
La Commission applique les politiques, procédures et lignes directrices nécessaires à l'adoption des cadres de travail essentiels à ses principaux programmes et domaines d'activité, dont les finances, les ressources humaines, l'approvisionnement et la gestion de l'information. Des comités horizontaux de surveillance au niveau des directions générales veillent à l'uniformité des pratiques et formulent des recommandations sur les orientations à prendre à la secrétaire générale et au Comité de la haute direction. En 2006, la Commission a aussi mis en œuvre avec succès le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).

Mesure du rendement

La Commission a élaboré une série de rapports fiables ou de « tableaux de bord » du rendement opérationnel. À n'importe quel moment, ceux-ci permettent à la Commission de situer les problèmes, de juger de l'efficacité de ses activités, d'évaluer le risque de retards et d'adopter des mesures correctives ciblées au besoin. Un rapport intégré sur le rendement est remis aux commissaires tous les mois, sans compter le dépôt tous les ans au Parlement du *Rapport annuel* de la Commission, du *Rapport sur les plans et les priorités* et du *Rapport sur le rendement* à l'intention des législateurs et du grand public.

ORGANIGRAMME

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



MEMBRES DE LA COMMISSION

David Langtry, commissaire à temps plein

Kelly Russ, commissaire à temps partiel – Colombie-Britannique

Aimable Ndejuru, commissaire à temps partiel – Québec

Carol McDonald, commissaire à temps partiel – Terre-Neuve-et-Labrador

Harish Chand Jain, commissaire à temps partiel – Ontario